

Слід також враховувати, що працівники підприємства повинні підвищувати результати трудової діяльності не лише внаслідок вищого розміру винагороди, а й для досягнення соціальних потреб у самовираженні, самовдосконаленні та вірності своєму підприємству.

- 1.Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент. – К.: МАУП, 2001. – 168 с.
- 2.Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. – М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ» - «Экмос», 2000. – 603 с.
- 3.Колот А.М. Мотивация, стимулирования й оцінка персоналу. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
- 4.Владимирова Л.П. Экономика труда. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд. дом “Дашков и К”, 2002. – 300 с.
- 5.Соколовский В.И. Экономика предприятия. – М.: Инфра-М, 2000. –132 с.
- 6.Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юрист, 1998. – 446 с.
- 7.Еганов О.Ю. Економіка праці. – Миколаїв.: УДМТУ, 2001. – 48 с.
- 8.Адамчук В.В., Романов О.В., Сорокина И.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 407 с.
- 9.Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.

Отримано 11.01.2008

УДК 331.108

Д.С.ВАРНАВСЬКА

Харківський національний економічний університет

ОЦІНКА МЕТОДІВ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Визначено інструментарій вивчення стану діючої системи управління персоналом організації, побудови та реалізації нової системи – методів побудови системи управління персоналом. Обґрунтовано, що найбільший ефект та якість системи управління персоналом досягається у тому випадку, коли використовується система заходів у комплексі.

Узагальнення досвіду вітчизняних та закордонних організацій дозволяє сформулювати головну мету системи управління персоналом: забезпечення кадрами, організація їхнього ефективного використання, професійного та соціального розвитку.

Відповідно до цієї мети формується система управління персоналом організації.

Як база для побудови використовуються принципи, тобто правила, а також методи, розроблені наукою та апробовані практикою.

Всі принципи побудови системи управління персоналом реалізуються у взаємодії. Їхнє поєднання залежить від конкретних умов функціонування системи управління персоналом організації.

Наука та практика дали інструментарій (методи) вивчення стану діючої системи управління персоналом організації, побудови, обґрунтування та реалізації нової системи.

Виникнення та розвиток теорії управління персоналом пов'язані з іменами таких відомих вчених, як У.Метол, Л.Бейрд, С.Струмлін, В.Гойло, Р.Капелюшников [1, 2, 4, 6] та ін.

Проте теоретичні засади визначення правил та інструментарію (методів) вивчення стану діючої системи управління персоналом підприємства вимагають подальшого розвитку та удосконалення.

Метою дослідження у статті є теоретичне обґрунтування та розробка рекомендацій щодо оцінки методів будування системи управління персоналом.

Науково й практично розроблено інструментарії вивчення стану діючої системи управління персоналом організації, побудови, обґрунтування та реалізації нової системи – методи побудови системи управління персоналом (табл.1). Розкриємо сутність основних із цих методів.

Таблиця 1 – Класифікація методів аналізу й побудови системи керування персоналом організації

Методи обстеження (збір даних)	Методи аналізу	Методи формування
Самообстеження Інтерв'ювання, бесіда Активне спостереження робочого дня Моментні спостереження Анкетування Вивчення документів Функціонально-вартісного аналізу	Системний Економічний Декомпозиція Послідовної підстановки Порівнянь Динамічний Структуризації цілей Експертно-аналітичний Нормативний Параметричний Моделювання Функціонально-вартісного аналізу Головних компонент Балансовий Кореляційний і регресійний Досвідний Матричний	Системний підхід Аналогії Експертно-аналітичний Параметричний Блоковий Моделювання Функціонально-вартісного аналізу Структуризації цілей Досвідний Творчих нарад Колективного блокнота Контрольних питань 6-5-3 Морфологічний аналіз
Методи обґрунтування		Методи впровадження
Аналогії Порівнянь Нормативний Експертно-аналітичний Моделювання фактичного та бажаного стану досліджуваного об'єкта Розрахунок кількісних і якісних показників оцінки економічної ефективності запропонованих варіантів Функціонально-вартісного аналізу		Навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників апарата управління Матеріальне й моральне стимулювання нововведень Залучення громадських організацій Функціонально-вартісного аналізу

Системний аналіз служить методичним засобом системного підходу до вирішення проблем удосконалювання системи управління персоналом. Системний підхід орієнтує дослідника на розкриття системи управління персоналом у цілому та основних її компонентів.

Економічний аналіз полягає у вивченні та зіставленні витрат на виробництво продукції або надання послуг з результатами, отриманими при реалізації продукції або наданні послуг.

Метод структуризації цілей передбачає кількісне і якісне обґрунтування цілей організації в цілому та цілей системи управління персоналом з погляду їхньої відповідності цілям організації.

Експертно-аналітичний метод удосконалювання управління персоналом ґрунтується на залученні висококваліфікованих фахівців по управлінню персоналом, управлінського персоналу підприємства до процесу удосконалювання [8].

Винятковий ефект у практиці вдосконалювання управління персоналом дає нормативний метод. Він передбачає застосування системи нормативів, які визначають склад і зміст функцій щодо управління персоналом, тип організаційної структури, критерії побудови структури апарата управління організації в цілому та системи управління персоналом.

Усе ширше застосовується параметричний метод. Завдання цього методу – встановлення функціональних залежностей між параметрами елементів виробничої системи та системи управління персоналом для виявлення ступеня їхньої відповідності.

Останнім часом при вдосконалюванні системи управління персоналом почали застосовувати метод функціонально-вартісного аналізу [5]. Цей метод дозволяє вибрати такий варіант побудови системи управління персоналом або виконання тої або іншої функції управління персоналом, що потребує найменших витрат і є найбільш ефективним з погляду кінцевих результатів.

Метод головних компонент дозволяє відобразити в одному показнику (компоненті) властивості десятків показників. Це дає можливість порівнювати не безліч показників однієї системи управління персоналом з безліччю показників іншої подібної системи, а тільки один (1, 2 і 3-ю компоненту).

Кореляційний і регресійний аналіз (КРА) – це встановлення лінійної залежності та тісноти зв'язку між параметрами (чисельністю персоналу й факторами, що впливають на неї). Математичний апарат КРА докладно розглядається в спеціальній літературі зі статистики.

Дослідний метод базується на досвіді попереднього періоду даної системи управління персоналом та досвіді іншої аналогічної системи.

Найбільший розвиток у справі удосконалювання управління персоналом одержав метод аналогій. Він полягає у застосуванні організаційних форм, які виправдали себе у функціонуючих системах управління персоналом з подібними економіко-організаційними характеристиками стосовно розглянутої системи.

Ефективним методом використання типових рішень при вдосконалюванні управління персоналом є блоковий метод типізації підсистем лінійно-функціональних і програмно-цільових структур, який прискорює процес формування нової системи управління персоналом і підвищує ефективність функціонування системи з найменшими витратами.

Морфологічний аналіз – спосіб вивчення різних комбінацій варіантів організаційних рішень, які пропонуються для здійснення окремих функцій управління персоналом. Якщо записати стовпчиком всі функції, а потім проти кожної функції построчно вказати всі можливі варіанти її виконання, то можна одержати морфологічну матрицю (табл.2) [3].

Таблиця 2 – Морфологічна матриця способів виконання функцій керування персоналом

Функції управління	Спосіб реалізації функцій управління							
	1	2	3	4	5	6	...	k
F ₁	P ₁₁	P ₁₂	P ₁₃	P ₁₄	P ₁₅	P ₁₆	...	P _{1k}
F ₂	P ₂₁	P ₂₂	P ₂₃	P ₂₄	P ₂₅	P ₂₆	...	P _{2k}
F ₃	P ₃₁	P ₃₂	P ₃₃	P ₃₄	P ₃₅	P ₃₆	...	P _{3k}
F ₄	P ₄₁	P ₄₂	P ₄₃	P ₄₄	P ₄₅	P ₄₆	...	P _{4k}
F ₅	P ₅₁	P ₅₂	P ₅₃	P ₅₄	P ₅₅	P ₅₆	...	P _{5k}
F ₆	P ₆₁	P ₆₂	P ₆₃	P ₆₄	P ₆₅	P ₆₆	...	P _{6k}
F ₇	P ₇₁	P ₇₂	P ₇₃	P ₇₄	P ₇₅	P ₇₆	...	P _{7k}
F ₈	P ₈₁	P ₈₂	P ₈₃	P ₈₄	P ₈₅	P ₈₆	...	P _{8k}
...
F _n	P _{n1}	P _{n2}	P _{n3}	P _{n4}	P _{n5}	P _{n6}	...	P _{nk}

Умовні позначення:

F - функція;

n - порядковий номер функції;

P - спосіб реалізації функції;

k - порядковий номер способу реалізації функції.

Ідея цього методу полягає в тому, щоб складне завдання розбити на дрібні підзадачі, які легше вирішувати окремо. При цьому передбачається, що рішення складного завдання складається з рішень підзадач.

Найбільший ефект та якість системи управління персоналом досягають у тому випадку, коли застосовується система методів у комплексі. Застосування системи методів дозволяє глянути на об'єкт удосконалення з усіх боків, що допомагає уникнути прорахунків [7].

Методи управління – це сукупність засобів і способів впливу управляючого суб'єкта на об'єкт управління для досягнення конкретних цілей. Метод управління характеризує закінчений акт впливу на об'єкт управління.

У процесі конкретного рішення управлінських проблем доцільно організувати ефективні комунікації і залучати різні методи управління, які дозволять врахувати чужі помилки й надають способи вирішення кадрових та господарських задач.

Додаткового вивчення потребують аналіз взаємозв'язку між методами управління та стилями керівництва і розробка службової кар'єри на основі психологічної орієнтації як один з найбільш важливих результатів психологічного планування.

1. Гойло В.С. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы. – М.: Наука, 1975. – 231 с.

2. Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы (критический анализ). – М.: Наука, 1981. – 287 с.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 512 с.

4. Meshoulam I. Proactive human recourse management // Human recourse management. 1987. – winter. – P.486-488.

5. Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб: Питер, 2001. – 416 с.

6. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1982. – 471 с.

7. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 512 с.

8. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Интел-Синтез, 2001. – 336 с.

Отримано 24.12.2007

УДК 658.310.8

Т.В.КАЙНОВА

Харківський національний економічний університет

СКЛАДОВІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Виокремлено складові соціально-економічної ефективності управління персоналом підприємства та подано їх зміст. На основі аналізу діяльності промислових підприємств визначено їх вагомість та розроблено комплекс заходів щодо підсилення кожної складової і, таким чином, підвищення рівня соціально-економічної ефективності управління персоналом.